

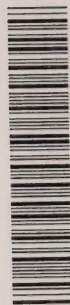
CAI
MISS
-U57



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance



3 1761 11637002 4

Unemployment Insurance – Employers – Make the program work for you

Your local CEC

Address _____

Phone # _____

NOTES _____

Phone # _____

Director
Control Programs Directorate
Control Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV
Hull, Quebec
K1A 0J9



Produced by Public Affairs,
Employment and Immigration Canada

For more information, contact your nearest
Canada Employment Centre or:

Public Enquiries Unit
Ottawa – Hull
K1A 0J9
Tel.: (819) 994-6313

© Minister of Supply and Services Canada 1992

Cat. No. MP43-284/1992

ISBN 0-662-59431-2



Printed in Canada

Table of contents

Part	Page	Part	Page
1. Introduction	1	Work sharing — it keeps people working	6
2. What your premiums cost	2	Employment Equity	6
The premium rate	2	6. The Social Insurance Number is mandatory in Canada	7
Wage-loss plans	2	Ask for the card	7
You can reduce your premium rate	2	Some special cases	7
3. The Record of Employment (ROE)	3	7. Unemployment Insurance Benefits	8
The importance of the ROE	3	Who can get UI?	8
Special groups of workers	3	Do you have relatives working for you?	8
What is an interruption of earnings?	3	How benefits are calculated	8
Ordering ROEs	3	How long benefits are paid	8
If you need help completing the ROE	3	Entrance requirements	8
4. Control Programs	4	8. Other types of UI benefits	10
The Record of Employment	4	Special benefits	10
The Report on Hirings program	4	Combining regular and special benefits	10
The Automated Earnings Reporting System	4	9. Your right to appeal	11
A Reminder	4	How to appeal	11
5. Special Services for employers	5	10. Checklist of UI publications	12
Serving your needs	5	Employers	12
Human Resources — it pays to plan	5	Employees	12
The Industrial Adjustment Service	6	11. Glossary of UI terms	13



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116370024>

Introduction

1

Getting to know about UI

As an employer, your knowledge of the Unemployment Insurance (UI) program will help you provide better service to your employees, and will allow you to maximize the advantages the program can offer you. It is important that you be informed of any recent changes made to the program.

This book explains some of your responsibilities as an employer, and contains excellent reference material.

A useful glossary of Unemployment Insurance terminology and a list of other helpful publications are included in this book. Getting to know the terms we use will ease your reading of this and other UI publications.

The importance of UI

Your UI premiums are part of an economic safety net for individual workers, and communities.

Unemployed workers are paid benefits from the UI Account to which you and your employees have contributed. These funds are then recycled in the community. This ensures a level of economic stability in times of high unemployment.

The administration of the UI program

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the UI program. The Commission consists of four Commissioners, one of whom represents employers and one of whom represents workers.

Employment and Immigration Canada's Deputy Minister is the Chairperson and represents the federal government. The Vice-Chairperson of the Commission is Employment and Immigration Canada's Associate Deputy Minister. This structure ensures that the concerns and interests of all Canadians are reflected in the administration and financing of the UI program.

Updating your information

It is important that you provide updated information on the UI program to your employees. Every effort made to reduce claimant errors will maintain the integrity and efficiency of the UI program, keeping premiums from rising sharply. Your local Canada Employment Centre (CEC) has helpful publications which cover everything from general rights and obligations of claimants to special benefits.

Because more and more workers face the possibility of temporary unemployment at some time in their lives it makes sense to make this information available to your employees.

2 What your premiums cost

The premium rate is calculated annually by the CEIC, and is based on projected program expenditures.

The premium rate

In 1993 the premium rate per \$100 of insurable earnings has been set as follows:

For employees - \$3.00

The employer rate is 1.4 times the employee premium (\$4.20). The premium is adjusted as required. The weekly maximum insurable earnings are adjusted annually, and in 1993 are set at \$745.

If you have any questions or problems we'll be pleased to help. Just call your local or regional CEIC office. You can also call the Commissioner for Employers at (819) 994 - 6202.

Wage-loss plans

Since wage-loss plans pay employees benefits when they're off work, they may not have to collect UI benefits, or if they do, it will be for a shorter period. Because UI expects to pay out less, it can reduce your UI premium rate.

There are two types of plans which can qualify for a premium reduction. **The weekly indemnity plan** provides weekly indemnity benefits in case of illness or injury, and is usually covered by an insurance carrier.

The **cumulative paid sick leave plan** allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy. Standards for each plan differ.

Plans must meet specifications laid out under the *UI Act and Regulations*. The *Employer Guide — Unemployment Insurance premium reduction* (IN 112), has more in-depth information about registering wage-loss plans with the CEIC, and can be obtained from:

Employment and Immigration Canada
Employer Registration Division
Nicolas Denys Building
P.O. Box 11000
Bathurst, N.B.
E2A 4T5
1-800-561-7923

You can reduce your premium rate

Some 40,000 employers have reduced their UI premium rate because their employees participate in a wage-loss plan that is registered with the CEIC. Reduced premiums are being paid on about 60 per cent of all insurable earnings in Canada.

Employees must also share in the savings — how is up to the employer. The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- a cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction, which is calculated as follows:
 - total employee premiums x 1.40 (standard rate) equals employer regular premium;
 - total employee premiums x 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premiums;
 - employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total deduction;
 - you must return 5/12 of this total to your employees.

This money is considered taxable income.

- increased or new employee benefits such as dental plans, group life insurance, payment to employee's benevolent association or fund, lower prices in staff cafeteria, holidays or time off, etc.

Note: Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement. However, a collective agreement can specify that a particular benefit be provided to satisfy the sharing requirement.

The Record of Employment (ROE)

3

The Record of Employment (ROE) is the most important document in the UI program. Everyone applying for UI benefits must have an ROE to prove they have worked in insurable employment.

The importance of the ROE

UI uses the ROE to determine:

1. if a person is eligible for benefits;
2. the amount of benefits;
3. how long benefits may be paid for;
4. if a claimant was employed while receiving benefits.

Since the information in the ROE is so vital to the person applying for benefits, you, the employer, are required by law to issue a ROE to every employee who has an interruption of earnings. This must be done **within five calendar days** of learning that an interruption of earnings has taken place.

It is important that you complete ROEs correctly and on time. This will help us to process claims more efficiently.

Special groups of workers

Special rules apply to employees who are paid on commission, paid on piece-work, or teachers and professional athletes on 52 week contracts. To help you determine the insurable earnings for these employees, refer to the *Employers Guide to Source Deductions (T4001(E)REV.90)* and *Premium Tables (separate booklet for each province)* published by Revenue Canada, Taxation, or contact your District Taxation Office.

What is an interruption of earnings?

An interruption of earnings occurs when:

- an employee is without work and without pay from that work for seven or more consecutive days.
- an employee ceases to work and his/her earnings fall below 60 per cent of his/her normal weekly earnings because of illness, injury, quarantine, pregnancy or as a result of an adoption or remaining at home to care for a new-born child.

Ordering ROEs

The CEIC controls the distribution of ROEs. When you order them from your CEC, the serial numbers of those issued to you are recorded against your Revenue Canada Taxation account number(s). If any ROEs are lost, misplaced, damaged or stolen, report this to your local CEC. Each ROE has a potential value of \$22,350 in 1993. ROEs should be kept in a safe place.

Remember: Use the 10" x 11" *Record of Employment* form INS 2106.

If you need help completing the ROE

We have prepared a detailed guide on how to complete the ROE called, *Employer guide — How to complete the Record of Employment (IN 327)*. If you don't have one, call your local Canada Employment Centre. They'll be glad to send you a copy and answer any questions you may have.

We also offer training through formal seminars or personal visits, to help you or your staff complete ROEs correctly. In addition, we have ROE advisors in regional offices and some of our CECs to answer your questions.

Many of our offices provide quick access to these specialists through toll-free or collect-call service. Your nearest CEC can tell you how to use this service and has more information concerning the ROE.

If you are an employer of fishermen/women you must use a different ROE. There are two types:

- form #2435, for **year-round** fishermen/women
- form #2436, for **seasonal** fishermen/women.

The *Employer Guide — How to complete the Record of Employment: fishermen/women (IN 002)*, can help you determine which ROE you should use.

Note:

Employees who don't have their ROE's can, and should, file their claims anyway so that their claims can start as soon as possible. Otherwise they might lose those benefits to which they would have a right.

4 Control Programs

You can play an important role in helping the CEIC minimize error and detect fraud and abuse while contributing to the efficient operation of the UI program.

The Record of Employment

The information found on the CEIC's copy of the Record of Employment form is an important Post Audit tool for us. This is the completed blue copy of the form which you mail to Bathurst, N.B. By completing the form correctly and on time, you help us pay the correct amount of benefits. You also help us detect fraud and abuse pertaining to Unemployment Insurance. The cost of the UI program is reduced by \$100 million a year through this one audit activity. Please remember we require your prompt remittance of our ROE copies.

The Report on Hirings program

There are 66,000 employers who participate voluntarily in the Report on Hirings program. Through this program some employers provide the Canada Employment and Immigration Commission with a computer list of their payroll. Other employers fill in a form giving us the Social Insurance Number (SIN) of the people they've hired each month. A third way of identifying new employees and their first day of work to the Commission is through the Automated Earnings Reporting System.

Anyone of these three procedures can provide us with the information needed to quickly detect overpayment. By comparing the Social Insurance Numbers of your new employees with our claimant files we can quickly find claimants who have not reported work or earnings. This will help prevent overpayment.

The Automated Earnings Reporting System

If you are receiving a large number of our written requests for payroll information, and are able to report earnings in a weekly (Sunday — Saturday) format, consider the Automated Earnings Reporting System (AERS).

Many employers now participate in AERS and eliminate the normal requirement to complete payroll information requests. Let us explain this program to you. It can save you time and money and will help us deter abuse through immediate overpayment identification.

Should you wish to have more information about any of the above programs, please contact your local CEC or write to the Control Programs Director (see the inside cover for the address).

To remind people of the repercussions of abusing UI, and to demonstrate what steps are being taken to deter fraud, most of our publications include the following message:

A Reminder

Most claimants and employers are honest. However, a few try to take advantage of the Unemployment Insurance (UI) program. In response, we have control programs to detect abuse, including cases where claimants fail to report employment while receiving UI benefits. We also investigate third party reports that someone is abusing UI.

We conduct some one million investigations annually and uncover about \$150 million yearly in overpayment. In addition to recovering overpayment, we impose about 140,000 penalties and undertake some 2,000 prosecutions a year. These penalties and prosecutions apply to cases where abuse is intentional.

Finally, we also have a disclosure policy. If a claimant or employer admits to abuse before an investigation begins, there is no penalty or prosecution. All overpayment, however, must be paid back.

For further information contact your local CEC.

N.B. — There are new penalties for fraudulent use of UI.

- Employers can pay up to 9 times the maximum weekly rate of benefit for each offence.
- Employees can pay up to 3 times the claimant's weekly rate of benefit for each offence.

Special Services for employers

5

The more than 500 CECs across the country offer a wide range of programs and services to employers and employees. Some of the services of particular interest to you are briefly described further on in this brochure.

All employment programs and services are guided by the principles concerning partnership, community-based participation, client self-sufficiency, comprehensiveness and equity.

The Employability Improvement (EI) program focuses on the needs of the worker and the promotion of the client's participation in the design of an individual action plan leading to improved employability and successful integration into appropriate employment. The eligible client group consists of individuals who are experiencing serious labour market difficulties. As appropriate to a client's needs, a series of interventions such as counselling, training and work experience, mobility assistance and related services and income support may be used.

The Labour Market Adjustment (LMA) program concentrates on improving the effectiveness of employers to assume primary responsibility in meeting the adjustment needs of their workforce through partnership arrangements towards human resource planning, training and other related adjustment measures. The eligible client group includes employed workers in the work place. The program reflects principles related to the promotion of a training culture, local level flexibility and equity.

The Community Development (CD) program supports a local development approach to the labour market problems of rural and remote areas, aboriginal communities and other areas of high unemployment. It seeks to create a local capacity to assess economic problems and opportunities and achieve long-term employment stabilization, growth and adjustment.

The Information and Special Initiatives (ISI) program consists of activities related to the labour exchange, service needs determination, provision of information of labour market conditions and opportunities, programs and services and the management of projects under the Innovations Program.

Serving your needs

Canada Employment Centre counsellors can assess your employment needs and advise you on recruitment and selection, training, mobility, consultative services, or employment incentive programs.

Our Centres facilitate recruiting at the local, regional and national levels. They also serve agricultural communities, including complying with farmers' requests for seasonal agricultural workers.

Canada Employment Centres and regional Commission offices provide services that can save you money, ease recruitment problems, and assist your business in times of growth or adjustment. Our services should be of special interest to owners and managers of small businesses.

For instance, the small business initiatives service provides consultation, referral services, and offers seminars for employers.

Human Resources — it pays to plan

Planning your human resources is a profitable idea. By reviewing your current workforce and projecting staff requirements in relation to your overall production and business goals, you can avoid skill shortages and have a trained staff on hand to meet your needs.

You'll increase productivity, improve employee morale, and gain better control of your business operations.

Free Service to Employers Hiring Students for Summer 1993

Canada Employment Centres for Students* operate at 400 office locations across Canada from early May through August of 1993 to assist employers in meeting their student hiring requirements. Newspaper ads in early May will let employers know when these offices are open in their community, where they are located and how to contact them.

Services are provided at no cost to employers and include:

- displaying your job vacancies
- information on wage levels, labour legislation and wage-subsidy programs available

Employers simply call and indicate what kind of student jobs they are offering and the skills required. These job listings will be automatically posted on the job board so that qualified candidates can apply directly to the employer.

* Known in Alberta as Hire A Student Offices and in Manitoba as Student/Youth Employment Centres.

The Industrial Adjustment Service

The Industrial Adjustment Service (IAS) is a time-proven program which can help your business in successful human resource planning. IAS consultants encourage employers and their employees to work together in addressing some of the following issues:

- Assisting entire communities by helping local businesses with their human resource planning;
- Easing the transition to new technologies, production methods, or management techniques;
- Restructuring of a failing business to meet new market conditions;
- Help ease the process of layoffs and closures.

IAS is a very cost-effective service, whose consultants can also be helpful in advising you on government programs which may be to your advantage.

Work sharing — it keeps people working

During work slowdowns, when employers cannot keep all of their workers employed because demand is down, work sharing can help to avoid temporary (and in limited circumstances, permanent) layoffs.

Under the federal government's work sharing program, employees can share the available work by reducing their hours of work. They receive their regular wages for the hours they work and **UI benefits for the remaining hours in their work week.**

Training may also be scheduled for the non-working hours of employees participating in work sharing. This training may include skills upgrading, re-training and literacy training. These training costs may be reimbursed. **Such arrangements can help a business maintain its labour force while it prepares to return to its usual levels of production.**

Employment Equity

Employment Equity eliminates policies and practices that create employment barriers. This enables employers to tap into a labour force they may have ignored in the past — women, Native people, members of visible minorities and persons with disabilities.

The programs

Under the following federal programs employers are required to plan, implement and achieve employment equity.

- **The Legislated Employment Equity Program** applies to Crown Corporations and to federally regulated employers with 100 or more employees. Such employers are required to submit annual reports which show the representation of the four designated groups in specific salary ranges, occupational groups, hirings, promotions and terminations.
- **The Federal Contractors Program** requires that federal government suppliers of goods and services with 100 or more employees bidding on contracts worth \$200,000 or more, commit themselves to implement employment equity as a condition of their bid.

Need help?

Canada Employment Centres can direct you to officials who will help you to develop employment equity programs for your company. *Employment Equity: A Guide for Employers* (LM 143), is available from your CEC. Employment equity is incorporated in every employment program.

Some employees may not immediately have all the necessary skills to be a fully productive worker. In such cases, you should inquire if federal financial assistance is available to subsidize their wages. Funds are also available to employers who require special equipment or structural renovations to the workplace to hire persons with disabilities. Your CEC can provide you with the details.

The Social Insurance Number is mandatory in Canada

6

The law requires that every employee have a Social Insurance Number (SIN).

Ask for the card

The SIN is basically a government account number used by a variety of federal programs. The Unemployment Insurance Regulations state that as an employer who employs a person in insurable employment, you shall require the employee to produce a Social Insurance Number card within three days after the employee commences his employment. The UI Regulations also directs the employee to produce his Social Insurance Number card within 3 days after commencement of employment. An application for a Social Insurance Number can be made at the nearest Canada Employment Centre.

Some special cases

Some people who are not Canadian citizens, registered indians or permanent residents may also have SINs. Their numbers begin with the digit 9. To work in Canada, a person with a SIN starting with the digit 9 **must have an unexpired employment authorization**. You should contact your Canada Employment Centre, or Canada Immigration Centre for more information concerning such cases.

N.B. — Should you hire workers from outside Canada, it is **your** responsibility to make sure they are legally authorized to work in your province. Employment and Immigration Canada can provide you with its booklet, ***Hiring foreign workers*** (WH-5-014), if you need more information.

N.B. — As refugees in the processing backlog are authorized to work in Canada until their cases are heard, they are required to present you with their SIN card along with a work authorization from Employment and Immigration Canada.

7 Unemployment Insurance Benefits

Most Canadian workers are employed in jobs covered by UI but not everyone can collect UI benefits.

Who can get UI ?

To claim UI benefits, workers must:

- have worked in insurable employment. This requires them to have earned at least \$149 a week in 1993 or to have worked at least 15 hours in one week with the same employer;
- be without work and without pay for at least seven consecutive days. This is called an *interruption of earnings*.

To qualify for UI benefits, workers must have:

- an interruption of earnings;
- the required number of weeks of insurable employment;
- a Record of Employment;
- a Social Insurance Number.

Do you have relatives working for you ?

If you do, according to Revenue Canada, Taxation (RC/T), they are insured and will pay UI premiums if they work under the same sort of employment contract as other workers. Factors such as the pay, conditions, length, type and importance of their work will be used by RC/T to decide whether or not their employment is insurable.

Therefore, if they become unemployed, they will also be able to claim any UI benefits for which they are qualified.

How benefits are calculated

Qualified UI claimants receive **60 per cent** of their normal weekly earnings up to a maximum of **\$447** a week for 1993. The maximum benefit is adjusted each year.

N.B. — Claimants who quit work without justification, or refuse a suitable job without just cause, or are fired for misconduct will be subject to a **disqualification period of 7 to 12 weeks** (depending on circumstances) and will receive benefits at the rate of **50 per cent** rather than **60 per cent** of their average weekly insurable earnings.

How long benefits are paid

There are two things that determine how many weeks of UI a claimant can receive on regular benefits:

- the number of weeks of insurable employment in the qualifying period;
- the unemployment rate in the claimant's region.

Entrance requirements

To be eligible for UI benefits, claimants must have worked the required number of weeks in **insurable employment**. The number of weeks required depends on the **regional unemployment rate**. The following table shows the required number of weeks of employment in relation to the regional unemployment rate.

However, people who file for UI benefits for the first time or who are "re-entrants" to the labour force require 20 weeks to qualify for benefits.

Regional unemployment rate	Weeks of insurable employment needed in qualifying period
6 % and under	20
over 6 % to 7%	19
over 7 % to 8%	18
over 8 % to 9%	17
over 9 % to 10%	16
over 10 % to 11%	15
over 11 % to 12%	14
over 12 % to 13%	13
over 13 % to 14%	12
over 14 % to 15%	11
over 15%	10

Number of weeks claimant can receive benefits

Weeks of Work	Unemployment rate in claimant's region											
	6 % and under	over 6 % to 7 %	over 7 % to 8 %	over 8 % to 9 %	over 9 % to 10 %	over 10 % to 11 %	over 11 % to 12 %	over 12 % to 13 %	over 13 % to 14 %	over 14 % to 15 %	over 15 % to 16 %	over 16 %
10											37	39
11										36	38	40
12									35	37	39	41
13								34	36	38	40	42
14							33	35	37	39	41	43
15						30	34	36	38	40	42	44
16					27	31	35	37	39	41	43	45
17				24	28	32	36	38	40	42	44	46
18			21	25	29	33	37	39	41	43	45	47
19		19	22	26	30	34	38	40	42	44	46	48
20	17	20	23	27	31	35	39	41	43	45	47	49
21	18	21	24	28	32	36	40	42	44	46	48	50
22	19	22	25	29	33	37	41	43	45	47	49	
23	20	23	26	30	34	38	42	44	46	48	50	
24	21	24	27	31	35	39	43	45	47	49		
25	22	25	28	32	36	40	44	46	48	50		
26	22	25	28	32	36	40	44	46	48			
27	23	26	29	33	37	41	45	47	49			
28	23	26	29	33	37	41	45	47	49			
29	24	27	30	34	38	42	46	48	50			
30	24	27	30	34	38	42	46	48				
31	25	28	31	35	39	43	47	49				
32	25	28	31	35	39	43	47	49				
33	26	29	32	36	40	44	48	50				
34	26	29	32	36	40	44	48					
35	27	30	33	37	41	45	49					
36	27	30	33	37	41	45	49					
37	28	31	34	38	42	46	50					
38	28	31	34	38	42	46						
39	29	32	35	39	43	47						
40	29	32	35	39	43	47						
41	30	33	36	40	44	48						
42	30	33	36	40	44	48						
43	31	34	37	41	45	49						
44	31	34	37	41	45	49						
45	32	35	38	42	46	50						
46	32	35	38	42	46							
47	33	36	39	43	47							
48	33	36	39	43	47							
49	34	37	40	44	48							
50	34	37	40	44	48	50						
51	35	38	41	45	49		50					
52	35	38	41	45	49	50	50	50	50	50	50	50

For the unemployment rate in your region contact your local CEC.

8

Other types of UI benefits

In addition to regular UI benefits, a flexible system is in place to address different needs and circumstances.

Special benefits

- 15 weeks of **maternity benefits** in the period surrounding the birth of a child;
- 10 weeks of **parental benefits**, available to natural *or* adoptive parents, either mother or father, or shared between them;
- 15 weeks of **sickness benefits**;
- 5 extra weeks of **parental benefits** for either parent of children who are 6 months of age or over when they arrive home **and** they have physical or emotional problems.

Claimants will be able to receive more than one type of special benefits within the same claim period, up to a **cumulative maximum of 30 weeks**.

Combining regular and special benefits

It is also possible to combine both regular and special benefits. Each individual claim is restricted to the applicable maximum (see the chart on page 9), however, when the number of weeks of entitlement is less than 30, the total number of weeks of entitlement may be increased to an overall maximum of **30 weeks**.

You should advise your employees to communicate with the local CEC to verify their rights to benefits under these circumstances.

There are also benefits for those in the commercial fishing industry who are self-employed, people on work sharing and those receiving job training or participating in job creation projects (with the approval, agreement or direction, depending on the circumstances, of the CEIC).

Your right to appeal

9

If you don't agree with a decision by the CEIC to pay benefits to a current or former employee you have the right to appeal.

How to appeal

Our decision to pay benefits is based in part on the information you provide on the ROE. If you indicate that an employee quit voluntarily, or was fired, we would inform you if we decide to pay benefits without disqualification or disentitlement. If an employee lost employment due to a labour dispute on your premises and we allowed benefits without disentitlement, we would inform you of these decisions and of your right to appeal.

When you get the notice and if you disagree with our decision, you must send a letter to your local Canada Employment Centre **within 30 days** stating clearly that you wish to appeal our decision to a **Board of Referees**.

Our information sheet, *Employers: You disagree?* (IN 135), provides you with the necessary information on the appeal procedure. Employees also have the right to appeal. They should consult our information sheet, *If you don't agree* (IN 132). Both these and other informative publications are available at your local CEC.

10 Checklist of UI publications

Employers

On premium reduction

- Employer Guide — Unemployment Insurance premium reduction (IN 112)

On the Record of Employment (ROE)

- How to complete the Record of Employment (IN 327)
- How to complete the Record of Employment: fishermen/women (IN 002)

Appealing decisions concerning payment of benefits

- Employers: You disagree? (IN 135)

On Employment Programs and Services

- Employment — New programs and services (LM 168)

On Hiring foreign workers

- Hiring foreign workers (WH-5-014)

On Employment Equity

- Employment Equity: A guide for employers (LM 143)

On Social Insurance Numbers (SIN)

- How to apply for a Social Insurance Number (SIN) (IN 391)

On Report on Hirings Program

- Use Your Unemployment Insurance Properly (IN 060)

On earning money while receiving benefits

- UI and your earnings (IN 403)

Appealing decisions concerning payment of benefits

- If you don't agree (IN 132)

For copies of these publications or if you wish to discuss any of CEIC's programs and services, please contact your local CEC.

Please note that if you want information on the Report on Hirings program or the Automated Earnings Reporting System write to the Control Programs Director (see the inside of the cover for the address).

Warning

Anyone who makes a statement to the Commission they know to be false or misleading about a person's employment, their insurable earnings, of the interruption of those earnings, is guilty of an offence and is liable to a fine and/or imprisonment.

This brochure contains general information only. When a question arises, the *UI Act* and *Regulations* must govern.

Employees

On applying for UI

- Unemployment Insurance — How to complete the application for benefits (IN 418)

On Report on Hirings program

- Notice to Employees (IN 082)
- Use Your Unemployment Insurance Properly (IN 060)

On Regular benefits

- Unemployment Insurance — Regular benefits (IN 021)

On Special benefits

- Unemployment Insurance — Special benefits Maternity/Parental/Sickness (IN 018)

Glossary of UI terms

11

Agent — An unemployment insurance officer who makes decisions about the payment or non-payment of benefits.

Automated Earnings Reporting System — A program that immediately identifies overpayment and can also substantially reduce the number of enquiries that the Commission normally makes with employers.

Average weekly insurable earnings — The agent, using the Record(s) of Employment, will calculate the average weekly insurable earnings in the last 20 weeks of insurable employment in the qualifying period (or all weeks of insurable earnings, if less than 20).

Claimants normally get 60 per cent of this average (less income tax) as their weekly benefit rate. The rate can be reduced to 5 per cent in some cases (see page 17).

Benefit rate — The applicable rate of the average weekly earnings (generally 60 per cent). *Benefits are taxable income.*

Benefits — Money paid to claimants from the UI account.

Board of Referees — An independent administrative tribunal comprised of a chairperson appointed by the Governor-in-Council, and two members recommended by unions and employer associations. The board must be impartial, and cannot change the law.

CEC — This is short for Canada Employment Centre.

CEIC — This is short for Canada Employment and Immigration Commission.

Disclosure — When claimants or employers come forth on their own accord to admit abusing the UI program. Although any overpayment must be repaid, no penalty is imposed nor prosecution action taken if an investigation has not already begun.

Disentitlement — When a claimant can't get UI benefits because he or she does not meet one or more conditions of eligibility. For example, if the claimant is not available for work or doesn't actively look for work, the claimant could be disentitled — for a day, a week, or indefinitely — as long as the condition exists.

Disqualification — This means UI benefits will not be paid from one to 12 weeks. A disqualification of **7 to 12 weeks** can be imposed if a claimant loses his or her job for misconduct; if a claimant left

voluntarily his or her job; if a claimant turns down a suitable job when it's offered; if a claimant refuses to apply for suitable work. A disqualification of **1 to 6 weeks** can be imposed if a claimant fails to carry out any direction given by an officer of the Commission with a view to assisting the claimant in finding suitable work; if that claimant fails to attend an interview that the Commission has directed the claimant to attend; or if the claimant does not attend a training course arranged by our employment services. The claimant cannot serve any week of disqualification imposed on his or her claim if he or she has also been disentitled from UI benefits.

Economic regions — Entrance requirements differ by economic region. These regions generally correspond to those used Statistics Canada for the Labour Force Survey (unemployment rate).

Entrance requirements — The unemployment rate in each economic region will determine the number of weeks claimants have worked in insurable employment *before* they can claim UI benefits.

Insurable employment — Jobs covered by UI are called insurable employment. Generally most people working in an employer/employee relationship work in insurable employment. Each year the CEIC determines the minimum weekly wages that a worker must earn to be eligible for coverage and the maximum amount a worker can insure and pay premiums on. The minimum amount is known as *minimum weekly insurable earnings*, and is 20 per cent of the maximum weekly insurable earnings. Your local CEC can tell you what the figures are for this year. Working a minimum of fifteen hours a week for the same employer will make that employment insurable.

Interruption of earnings — For regular benefits, this is the term we use when a worker is without work and without pay for at least seven consecutive days. For sickness, maternity and parental benefits, there is an interruption of earnings when employees cease to work because of sickness, pregnancy or following the birth or adoption of a child and their weekly earnings are less than 60 per cent of their normal weekly earnings.

Premiums — UI premium rates are set every year. They determine the amount employers and employees must contribute. Every regular payday, a portion of an employee's insurable earnings is deducted for UI premiums. The employer also contributes.

Qualifying period — This is the term UI uses for the 52 weeks before a claim for UI starts or since the last time a claimant started to claim unemployment insurance, whichever is shorter.

ROE — This is short for Record of Employment — This is a key document that proves employees worked in insurable employment, says why they are out of work, how long they worked, and lists their insurable earnings.

The employer must give employees an ROE when they leave a job. From this, UI figures out, among other things, when benefits can begin and how much the benefit rate will be.

Report on Hirings — A program designed to detect people who work while getting UI and don't declare their earnings.

Regular benefits — These are generally paid to a worker previously in insurable employment who is without work, without pay, and is looking for work. (See special benefits.)

SIN — This is short for Social Insurance Number. Everyone who works must have one.

Special benefits — Generally paid to workers previously in insurable employment who are unemployed because they are sick, injured, quarantined, pregnant or following the birth or adoption of a child. Qualifications differ from regular benefits.

UI — This is short for unemployment insurance.

Unemployment rate — For the entrance requirement, the unemployment rate used for each region is not the current unemployment rate in the area. It is a three-month moving average of seasonally-adjusted monthly unemployment rates. It is used to provide a stable basis for the entrance requirement.

Waiting period — Everyone must serve a two-week waiting period before collecting UI benefits. It is similar to a deductible clause in other types of insurance.

N.B. — There are situations where the waiting period can be waived.

Prestations — Argent versé aux prestataires, lequel provient du Compte d'assurance-chômage.

Prestations ordinaires — Prestations habituellement versées aux travailleurs et travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se trouvent en chômage, sans rémunération et qui se cherchent un emploi (voir Prestations spéciales).

Prestations spéciales — Prestations habituellement versées aux travailleurs et travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se retrouvent en chômage pour cause de maladie, de blessure, de mise en quarantaine, de grossesse ou à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les conditions d'admissibilité à ces prestations ne sont pas les mêmes que pour les prestations ordinaires.

Programme d'avis d'embauchage — Programme conçu pour identifier les personnes qui travaillent tout en recevant des prestations d'assurance-chômage et qui ne déclarent pas leurs revenus.

Régions économiques — Les conditions d'admissibilité varient selon les régions économiques. Ces régions correspondent généralement à celles qu'utilise Statistique Canada aux fins de l'enquête sur la population active (taux de chômage).

RE — Abréviation de Relevé d'emploi — Document essentiel qui prouve qu'un travailleur ou une travailleuse a exercé un emploi assurable. Il indique également les raisons pour lesquelles il ou elle a perdu son emploi, le nombre de semaines d'emploi accumulées ainsi que sa rémunération assurable.

Lorsque le travailleur ou la travailleuse quitte son emploi, l'employeur doit lui remettre un Relevé d'emploi. À l'aide de ce document, l'Assurance-chômage détermine entre autres la date du début de la période de prestations et le montant de ces prestations.

Rémunération hebdomadaire assurable moyenne — À l'aide du Relevé d'emploi, l'agent ou l'agent(e) fera la moyenne de la rémunération assurable des 20 dernières semaines de travail pendant la période de référence (ou de toutes les semaines d'emploi assurable, si leur nombre est inférieure à 20).

Les prestataires reçoivent normalement 60 p. 100 de cette moyenne (moins l'impôt sur le revenu) à titre de prestations hebdomadaires. Ce taux peut être réduit à 50 p. 100 dans certains cas (voir à la p. 9).

Système automatisé de données sur la rémunération — Programme qui détermine immédiatement les trop-payés et qui peut réduire de façon substantielle le nombre de demandes de renseignements que la CEIC adresse normalement aux employeurs.

Taux de chômage — Le taux de chômage utilisé pour établir la norme variable d'admissibilité dans chaque région n'est pas le même que le taux actuellement en vigueur dans la région.

Il s'agit d'une moyenne des taux de chômage désaisonnalisés établie sur trois mois. C'est sur ce taux que se fonde la norme variable d'admissibilité.

Taux de prestations — Ce taux, généralement 60 p. 100, est un pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Les prestations sont impossibles.

Lexique de l'assurance-chômage

Agent ou agente — Fonctionnaire de l'Assurance-chômage qui prend des décisions concernant le versement ou le non-versement des prestations.

Arrêt de rémunération — Pour ce qui est des prestations ordinaires, il s'agit du terme que nous utilisons lorsqu'un travailleur ou une travailleuse est sans travail et sans rémunération pendant au moins sept jours consécutifs.

Pour ce qui est des prestations de maladie, de maternité et d'adoption, un arrêt de rémunération survient lorsque l'employé ou l'employée cesse de travailler pour cause de maladie, de maternité ou à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et que sa rémunération assurable représente moins de 60 p. 100 de sa rémunération hebdomadaire assurable ordinaire.

CFC — Abréviation de Centre d'emploi du Canada.

CEIC — Abréviation de Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Conditions d'admissibilité — Le taux de chômage dans chaque région déterminera le nombre de semaines d'emploi assurable requis pour être admissibles aux prestations d'assurance-chômage.

Cotisations — Les taux de cotisation sont établis chaque année. Ils déterminent le montant que les employeurs, les employés et employées doivent verser au Régime. Chaque jour de paye, un certain montant est déduit de la rémunération assurable aux fins de cotisation au Régime. L'employeur verse également de telles cotisations.

Divuligation volontaire — Il s'agit du cas où un prestataire ou un employeur admet de plein gré avoir abusé du Régime d'assurance-chômage. Bien que tout trop-payé doive être remboursé, aucune pénalité n'est imposée ni aucune poursuite engagée si une enquête n'a pas encore été amorcée par la CEIC.

Emploi assurable — Il s'agit des emplois visés par l'Assurance-chômage. En général, la plupart des gens qui travaillent pour le compte d'un employeur exercent un emploi assurable.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada fixe chaque année le minimum de la rémunération hebdomadaire que doit toucher un travailleur et une travailleuse pour être assuré ainsi que le maximum de la rémunération assurable pour laquelle il ou elle peut payer des cotisations.

Le montant minimum est connu comme étant la *rémunération hebdomadaire assurable minimale* et constitue 20 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable maximale. Le CFC le plus près peut vous fournir les montants pour l'année en cours.

De plus, en travaillant un minimum de 15 heures dans une semaine, l'emploi est assurable.

Exclusion — Ceci signifie que les prestations d'assurance-chômage ne sont pas versées pendant une période de 1 à 12 semaines. Une exclusion de 7 à 12 semaines peut être imposée si un ou une prestataire perd son emploi pour cause d'inconduite, quitte son emploi de son plein gré, refuse un emploi convenable ou de postuler un emploi convenable. Une exclusion de 1 à 6 semaines peut être imposée si un ou une prestataire ne suit pas toutes les directives que la CEIC donne en vue de l'aider à trouver un emploi convenable, néglige de se présenter à une entrevue à laquelle la CEIC l'a convié ou ne suit pas un cours de formation vers lequel il ou elle a été dirigé par nos services d'emploi.

Un ou une prestataire ne peut, d'autre part, être frappé ou frappée d'exclusion pendant une période d'inadmissibilité.

Inadmissibilité — Un ou une prestataire ne peut recevoir de prestations d'assurance-chômage parce qu'il ou elle n'a pas rempli une ou plusieurs conditions d'admissibilité. Par exemple, si le ou la prestataire n'est pas disponible pour travailler ou ne cherche pas activement un emploi, il ou elle pourrait être jugé ou jugée inadmissible, pour une journée, une semaine ou pour une période indéfinie, aussi longtemps que cette condition existe.

NAS — Abréviation de «numéro d'assurance sociale». Toute personne qui travaille doit en avoir un.

Délai de carence — Toute personne doit respecter la période d'attente de deux semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-chômage.

N.B. Dans certains cas, le délai de carence peut être annulé.

Période de référence — Terme qu'utilise la CEIC pour désigner la plus courte des deux périodes suivantes : période de 52 semaines précédant le début d'une période de prestations ou la période qui s'est écoulée depuis le début de la dernière période de prestations.

Liste des publications sur l'assurance-chômage

10

Employeurs

- Guide de l'employeur – Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage (IN 112)

Sur le Relevé d'emploi (RE)

- Comment remplir le Relevé d'emploi (IN 327)
- Comment remplir le Relevé d'emploi pour pêcheurs (IN 002)

Sur la possibilité d'en appeler concernant le paiement de prestations

- Employeurs : Vous n'êtes pas d'accord? (IN 135)
- Sur les programmes et services d'emploi (LM 168)
- Emploi – Nouveaux programmes et services

Sur l'embauche de travailleurs étrangers

- Embauche des travailleurs étrangers (WH-5-014)

Sur l'équité en matière d'emploi

- Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs (LM 143)

Sur les numéros d'assurance sociale (NAS)

- Comment demander un numéro d'assurance sociale (NAS) (IN 391)

Sur le Programme d'avis d'embauchage

- Faites bon usage du régime d'assurance-chômage (IN 060)

Employés et employées

Sur les demandes de prestations d'assurance-chômage

- L'assurance-chômage – Comment remplir la demande de prestations (IN 418)

Sur le Programme d'avis d'embauchage

- Avis aux employés (IN 082)
- Faites bon usage du régime d'assurance-chômage (IN 060)

Sur les prestations régulières

- Assurance-chômage – Prestations ordinaires (IN 021)

Avertissement

Quiconque fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse à la CEC concernant l'emploi d'une personne commet une infraction à la Loi et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement ou des deux à la fois.

Cette brochure n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi sur l'assurance-chômage et au Règlement qui s'y rapporte.

Nous vous invitons à communiquer avec le CEC le plus proche pour vous procurer des exemplaires de ces brochures ou pour en discuter. Veuillez noter que, pour en savoir davantage sur le Programme d'avis d'embauchage ou sur le Système automatisé de données sur la rémunération, vous pouvez écrire au directeur, Direction des programmes de contrôle (au verso de la page couverture).

- Vous n'êtes pas d'accord avec nous? (IN 132)
- Sur la possibilité d'en appeler concernant le paiement de prestations

- L'assurance-chômage et votre rémunération (IN 403)
- Sur les gains pendant qu'on reçoit des prestations

- Assurance-chômage – Prestations spéciales maternité – parentales – maladie (IN 018)

9 Le droit d'appel

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la CEIC de verser des prestations à un ancien employé ou à un employé actuel (homme ou femme), vous avez le droit d'interjeter appel.

Comment interjeter appel

La décision d'autoriser le versement de prestations s'appuie en partie sur les renseignements que vous fournissez sur le RE. Si vous déclarez qu'une personne a démissionné, qu'elle a été congédiée ou qu'elle est en chômage en raison d'un conflit de travail, nous vous ferons savoir si nous décidons de verser des prestations sans imposer d'exclusion.

Si vous êtes en désaccord avec notre décision, vous avez **30 jours** pour faire savoir par écrit au CEC le plus proche que vous songez à interjeter appel devant le conseil arbitral.

Notre fiche d'information, *Employeurs : Vous n'êtes pas d'accord?* (IN 135), vous fournit les renseignements nécessaires concernant la procédure d'appel. Les employés et les employées ont aussi le droit d'interjeter appel. Ils devraient consulter notre fiche d'information *Vous n'êtes pas d'accord avec nous?* (IN 132). Vous pouvez vous procurer ces deux documents et d'autres brochures d'information au CEC le plus proche.

Autres genres de prestations

8

En plus des prestations ordinaires, un nouveau système souple de prestations spéciales est en vigueur pour tenir compte de circonstances et de besoins divers.

Prestations spéciales

- 15 semaines de **prestations de maternité** offertes au cours de la période entourant la naissance d'un enfant;

- 10 semaines de **prestations parentales**, offertes aux parents adoptifs ou naturels, que ce soit la mère ou le père, ou réparties entre eux selon leur désir;

- 15 semaines de **prestations de maladie**;

- 5 semaines supplémentaires de prestations parentales pour l'un ou l'autre des parents d'enfants qui ont 6 mois ou plus lorsqu'ils arrivent à la maison et qui ont des problèmes physiques ou émotionnels.

Les prestataires pourront recevoir plus d'un type de prestations spéciales au cours d'une même période de prestations pour un maximum cumulatif de 30 semaines.

Combinaison des prestations spéciales et régulières

Il est aussi possible de combiner prestations régulières et spéciales. Le montant de chaque demande est restreint au maximum applicable (voir le tableau à la page 10). Toutefois, lorsque le nombre de semaines d'admissibilité est inférieur à 30, ce nombre peut être porté à un maximum global de **30 semaines**. Vous devriez informer le personnel de communiquer avec le CEC de votre localité afin de vérifier leurs droits aux prestations dans ces circonstances.

Des prestations peuvent aussi être versées aux travailleurs et travailleuses de l'industrie de la pêche commerciale qui sont autonomes, aux personnes qui font du travail partagé et à celles qui sont en formation en milieu de travail ou qui participent à des projets de création d'emplois (avec l'approbation, l'accord ou la direction, selon le cas, de la CEIC).

Taux de chômage de la région du prestataire

Pour connaître le taux de chômage dans votre région, veuillez communiquer avec le CEC le plus proche.

Préstations d'assurance-chômage

7

Durée des prestations

Le nombre de semaines pendant lesquelles des prestations ordinaires peuvent être versées à chaque prestataire est calculé en fonction de deux facteurs :

- le nombre de semaines d'emploi assurable accumulé au cours de la période de référence;
- le taux de chômage dans la région.

Conditions d'admissibilité

Pour être admissibles aux prestations d'assurance-chômage, les prestataires doivent avoir exercé un **emploi assurable** pendant le nombre de semaines requis. Le nombre de semaines requis dépend du **taux de chômage régional**.

Toutefois, le tableau suivant montre le nombre de semaines d'emploi requis par rapport au taux de chômage régional. Les personnes qui présentent une demande de prestations d'assurance-chômage pour la première fois ou qui reviennent sur le marché du travail doivent travailler pendant 20 semaines pour être admissibles aux prestations.

Taux de chômage régional	Nombre de semaines d'emploi assurable nécessaires
6 % et moins	20 semaines
plus de 6 % jusqu'à 7 %	19 semaines
plus de 7 % jusqu'à 8 %	18 semaines
plus de 8 % jusqu'à 9 %	17 semaines
plus de 9 % jusqu'à 10 %	16 semaines
plus de 10 % jusqu'à 11 %	15 semaines
plus de 11 % jusqu'à 12 %	14 semaines
plus de 12 % jusqu'à 13 %	13 semaines
plus de 13 % jusqu'à 14 %	12 semaines
plus de 14 % jusqu'à 15 %	11 semaines
plus de 15 %	10 semaines

Critères d'admissibilité

La plupart des travailleurs et des travailleuses sont protégés par le Régime d'assurance-chômage, mais tous ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations.

Pour demander des prestations d'assurance-chômage, il faut :

- avoir exercé un emploi assurable, c'est-à-dire avoir touché une rémunération d'au moins 149 \$ par semaine en 1993 ou avoir travaillé pendant au moins 15 heures par semaine chez le même employeur;
- avoir été sans emploi et ne pas avoir été rémunéré pendant sept jours consécutifs (en d'autres mots, avoir subi un **arrêt de rémunération**).

Pour être admissibles à des prestations ordinaires, il faut :

- avoir subi un arrêt de rémunération;
- avoir accumulé le nombre de semaines d'emploi assurable exigé;
- avoir obtenu un Relevé d'emploi (RE);
- être détenteur d'un numéro d'assurance sociale (NAS).

Employez-vous des parents?

Si oui, selon Revenu Canada Impôt (RCI), ils seront assurés et paieront des primes d'assurance-chômage si leur contrat de travail est identique à celui des autres employés et employés. RCI examinera des facteurs comme la paye, les conditions de travail, la durée d'emploi, le type et l'importance de leur travail pour décider si oui ou non leur emploi est assurable. Ils pourront donc, s'ils se retrouvent en chômage, recevoir les prestations d'assurance-chômage auxquelles ils sont admissibles.

Calcul des prestations

Le montant des prestations représente **60 p. 100** de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. En 1993, il s'établit à **447 \$** par semaine. Ce montant maximal est rajusté chaque année.

N.B. — Les personnes qui quittent leur emploi sans justification, qui refusent un emploi convenable sans motif valable ou qui sont congédiées pour inconduite seront soumises à une **période d'exclusion de 7 à 12 semaines** (selon les circonstances) et recevront des prestations correspondantes à **50 p. 100** plutôt qu'à **60 p. 100** de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne.

6 Le numéro d'assurance sociale est obligatoire au Canada

Tous les travailleurs et les travailleuses sans exception sont légalement tenus d'avoir un numéro d'assurance sociale (NAS).

Demandez la carte aux candidats et candidates

Le NAS est essentiellement un numéro de compte du gouvernement utilisé par divers programmes fédéraux. Le Réglement sur l'assurance-chômage affirme qu'en tant qu'employeur qui embauche des personnes en emploi assurable, vous devez leurs demander de fournir leur carte de NAS dans les trois jours de la date de leur embauche. Le Réglement exige aussi que les travailleurs et travailleuses présentent leur carte de NAS dans les trois jours de cette même date. Une demande de NAS peut se faire au CEC le plus proche.

Cas spéciaux

Certaines personnes qui ne sont ni citoyens canadiens, ni autochtones enregistrés, ni résidents permanents peuvent également se voir attribuer un NAS. Celui-ci commence par le chiffre 9. Pour travailler au Canada, toute personne dont le NAS commence par ce chiffre **doit** détenir un permis de travail valide. En pareil cas, vous devez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada ou le Centre d'Immigration Canada le plus proche.

N.B. — Si vous devez embaucher des travailleurs et des travailleuses provenant de l'extérieur du Canada, **vous** avez la responsabilité de vous assurer qu'ils sont légalement autorisés à travailler dans votre province. Emploi et Immigration Canada peut vous faire parvenir sa brochure, *Embauchage des travailleurs étrangers* (WH-5-014), si vous avez besoin de plus amples renseignements.

Les réfugiés touchés par l'arrière d'étude des dossiers sont autorisés à travailler au Canada jusqu'à ce que leur cas soit entendu et doivent présenter leur carte de NAS avec leur permis de travail d'Emploi et Immigration Canada.

Les programmes

Conformément aux programmes fédéraux suivants, les employeurs sont tenus de planifier, de mettre en oeuvre et d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

■ **Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi** s'applique aux sociétés d'Etat et aux employeurs sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés et employées ou plus. Ces employeurs sont tenus de présenter un rapport annuel démontrant la représentation, au sein de leur effectif, des quatre groupes désignés en fonction des catégories suivantes : échelles salariales spécifiques, groupes professionnels, embauchage, promotions et départs.

■ **Le Programme de contrats fédéraux** oblige les fournisseurs de biens et de services qui comptent 100 employés et employées ou plus et qui soumissionnent des contrats du gouvernement fédéral d'au moins 200 000 \$ à s'engager à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi s'ils veulent faire des affaires avec le gouvernement.

Vous avez besoin d'aide?

Les CEC peuvent vous mettre en rapport avec des fonctionnaires qui vous aideront à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi. Vous pouvez vous procurer la brochure *Equité en matière d'emploi : Directives aux employeurs* (LM 143) au Centre d'emploi du Canada le plus proche. L'équité en matière d'emploi est intégrée à chaque programme d'emploi. Il se peut que certaines personnes ne possèdent pas immédiatement toutes les compétences nécessaires pour être des travailleurs et des travailleurs pleinement productifs. Dans ces circonstances, il faut se renseigner sur les possibilités d'obtenir du gouvernement fédéral une aide financière qui servira à subventionner leurs salaires.

On offre également une aide financière aux employeurs qui doivent effectuer des rénovations particulières ou réaménager les lieux de travail pour être en mesure d'embaucher des personnes handicapées. Le CEC le plus proche peut vous fournir ces renseignements.

- Faciliter la transition aux technologies, méthodes de production ou techniques de gestion nouvelles;
 - Aider à la restructuration d'une entreprise en difficulté en fonction des nouvelles conditions du marché;
 - Adoucir le déroulement des mises à pied et des fermetures.
- Le SAAI est un service rentable, dont le personnel spécialisé peut vous aider en vous informant sur les programmes gouvernementaux susceptibles de vous aider.

Le travail partagé : pour garder les gens au travail

Lorsque surviennent des pénuries de travail et que les employeurs doivent mettre des travailleurs et travail-leuses à pied, le travail partagé peut éviter cette situation temporaire (et même permanente, dans certaines cir-constances).

En vertu du Programme de travail partagé du gouver-nement fédéral, les employés et employées voient leur semaine de travail réduite. Ils reçoivent leur salaire régulier pour les heures de travail effectuées et des prestations d'assurance-chômage pour le reste de leurs heures de travail régulières.

On peut aussi prévoir de la formation en dehors des heures de travail pour les participants et les participantes au travail partagé. Cette formation peut comprendre le perfectionnement, le recyclage et les cours d'alpha-bétisation, et son coût peut être remboursé. Ces mesures permettent à une entreprise de conserver sa main-d'œuvre pendant qu'elle se prépare à revenir à son niveau de production habituel.

L'équité en matière d'emploi

Le Programme d'équité en matière d'emploi vise à éliminer toute politique et pratique qui constituent un obstacle à l'obtention d'un emploi. Il permet aux employeurs de recruter une main-d'œuvre négligée, c'est-à-dire les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Un service gratuit pour les employeurs qui embaucheront des étudiants à l'été 1993

Il y a environ 400 Centres d'emploi du Canada pour étudiants* à travers le Canada. Ces bureaux seront ouverts du début mai à août pour l'année 1993. Ces centres aident les employeurs à répondre à leurs besoins en matière d'embauchage d'étudiants. Dès le début mai, les annonces dans les journaux permettront aux employeurs de connaître la date d'ouverture des bureaux dans leur collectivité, leur emplacement et la façon de les rejoindre.

Ces services sont fournis aux employeurs sans frais et comprennent :

- L'affichage de leurs emplois vacants

- Les renseignements sur les niveaux de rémuné-ration, la législation du travail et les programmes de subventions salariales disponibles.

Les employeurs n'ont qu'à appeler pour faire part du genre d'emplois qu'ils offrent pour les jeunes et les compétences exigées. Ces emplois seront automa-tiquement affichés aux tableaux d'affichage. Ainsi, les candidates et candidats intéressés pourront faire une demande directement auprès des employeurs.

* Connus en Alberta sous le nom de Bureaux d'embauchage des étudiants et au Manitoba, Centres d'emploi pour étudiants et jeunes.

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI) est un programme qui a fait ses preuves et qui peut aider votre entreprise à bien planifier ses ressources humaines. Les experts-conseils et expertes-conseils du SAAI invitent les employeurs, les employés et employées à unir leurs efforts afin d'aborder certaines des questions suivantes :

- Aider des collectivités entières en assistant les entre-prises locales en matière de planification des ressources humaines;

Services spéciaux pour les employeurs

5

Le programme Information et initiatives spéciales (Iei) comprend des éléments relatifs au placement, à la détermination des besoins en services, à l'information sur le marché du travail et sur les occasions d'emploi qui s'y présentent, aux programmes et aux services ainsi qu'à la gestion de projets dans le cadre du programme Aide à l'innovation.

Pour répondre à vos besoins

Les conseillers et conseillères des CEC peuvent évaluer vos besoins en matière d'emploi et vous conseiller par rapport au recrutement et à la sélection, à la formation, à la mobilité, aux services de consultation ou aux programmes de stimulation de l'emploi.

Nos centres facilitent le recrutement local, régional et national. Ils servent également les collectivités agricoles, notamment en traitant les demandes de personnel saisonniers des agriculteurs.

Les CEC ainsi que les bureaux régionaux de la CEIC offrent des services qui peuvent vous faire réaliser des économies, atténuer les problèmes de recrutement et aider votre entreprise en période de croissance ou d'adaptation. Nos services doivent intéresser particulièrement les propriétaires et les gestionnaires de petites entreprises.

Par exemple, le service d'aide aux petites entreprises offre des services de consultation et de présentation et organise, à l'échelle locale, des colloques à l'intention des employeurs.

La planification des ressources humaines, une idée pleine de bon sens

Il est profitable pour une entreprise de planifier ses ressources humaines. En procédant à l'inventaire de votre effectif actuel et en établissant vos besoins en main-d'œuvre en fonction de vos objectifs généraux concernant la production et votre entreprise, vous pouvez éviter les pénuries de main-d'œuvre et disposer d'un personnel bien formé qui répond à vos besoins. Cette formule permet d'accroître la productivité, de remonter le moral et de mieux contrôler les opérations de votre entreprise.

Plus de 500 CEC situés un peu partout au pays, offrent une vaste gamme de programmes et de services, tant aux employeurs qu'aux travailleurs et travailleuses. Certains de ces services qui vous touchent plus particulièrement sont décrits brièvement ci-après.

Tous les services et les programmes d'emplois s'inspirent des principes suivants : partenariat, participation des collectivités à la mise en œuvre des programmes, recours à une approche centrée sur les clients, facilité d'accès pour les clients, autonomie des clients, globalité des services et équité.

Le programme Amélioration de l'employabilité (AE) met l'accent sur les besoins des clients et clientes et leur participation à l'établissement d'un plan d'action personnel dans le but d'améliorer leurs aptitudes au travail et de favoriser leur intégration dans des emplois appropriés. Les clients et clientes admissibles sont des personnes qui éprouvent de sérieuses difficultés sur le marché du travail. Selon leurs besoins, les interventions comprennent des activités de counselling, de la formation et de l'expérience de travail, de l'aide à la mobilité ainsi que d'autres services connexes et des mesures de soutien du revenu.

Le programme Adaptation au marché du travail (AMT) cherche à aider les employeurs à assumer plus efficacement leur rôle premier en matière de planification et de mise en œuvre de mesures visant à satisfaire aux besoins de leur personnel face à l'évolution constante des compétences requises, par des accords de partenariat portant sur la planification des ressources humaines, la formation et d'autres mesures d'ajustement connexes. L'accent est mis sur les travailleurs et les travailleuses qui ont un emploi. Les principes relatifs à la promotion de la formation, à la flexibilité au niveau local et à l'équité sont à la base de ce programme.

Le programme Développement des collectivités (DC) favorise une approche de développement local pour faire face aux problèmes du marché du travail qui se posent dans les régions rurales et éloignées, les collectivités autochtones et dans les autres secteurs où le taux de chômage est élevé. L'objectif visé est de développer une capacité à l'échelle locale en vue d'évaluer les problèmes et les perspectives économiques et aussi d'assurer, à longue échéance, la stabilisation de l'emploi ainsi que l'expansion et l'adaptation de l'économie.

Les programmes de contrôle



Vous pouvez jouer un rôle important en aidant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) à réduire les erreurs au minimum et à détecter les fraudes et les abus tout en contribuant au fonctionnement efficace du Régime d'assurance-chômage.

Le Relevé d'emploi

Des renseignements de toute première importance aux fins de vérification ultérieure sont inscrits sur la copie bleue (CEIC) du formulaire intitulé **Relevé d'emploi**. C'est la copie bleue dûment remplie que vous envoyez à Bathurst (N.-B.). Si vous remplissez le formulaire correctement et à temps, cela nous permet de verser les bons montants de prestation. De plus, cela aide la CEIC à déceler les fraudes et les abus. Les coûts du Régime sont réduits de 70 millions de dollars annuellement au moyen de cette seule activité de vérification. Veuillez noter que nous demandons le prompt renvoi de nos copies.

Le Programme d'avis d'embauchage

Soixante-dix mille employeurs participent, sur une base volontaire, au Programme d'avis d'embauchage. Par l'intermédiaire de ce programme, certains fournissent à la CEIC leur liste de paye informatisée. D'autres remplissent un formulaire nous donnant le numéro d'assurance sociale (NAS) des personnes embauchées chaque mois. Une troisième façon consiste à utiliser le Système automatisé de données sur la rémunération. L'une ou l'autre de ces procédures peut nous fournir l'information requise pour déceler rapidement les trop-payés. En comparant les NAS des nouveaux employés avec ceux des prestataires, nous pouvons identifier rapidement les prestataires qui ont obtenu un nouvel emploi et ceux ou celles qui ont omis de déclarer leur emploi et leur rémunération. Cela aidera la CEIC à éviter les trop-payés.

Le Système automatisé de données sur la rémunération

Si vous recevez une quantité importante de demandes écrites aux fins de renseignements sur la paie et que vous êtes à même de rapporter les rémunérations pour le genre de semaine complète suivant (dimanche-samedi), veuillez envisager d'adhérer au Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Nombre d'employeurs participent actuellement au SADR et, de ce fait, n'ont pas besoin de suivre la procédure normale de demandes de renseignements au sujet de la paie. Permettez-nous de vous expliquer le fonctionnement de ce programme. Vous pouvez ainsi

économiser temps et argent et nous, à la CEIC, pouvons décourager les abus au moyen d'une détermination instantanée des trop-payés. Si vous désirez obtenir plus de renseignements sur les programmes susmentionnés, veuillez vous adresser au CEC le plus proche ou écrire au directeur des programmes de contrôle (dont l'adresse figure au verso de la page couverture). Afin de rappeler aux gens les répercussions des abus à l'égard de l'assurance-chômage et pour démontrer les mesures prises pour prévenir les fraudes, la plupart de nos publications contiennent le message suivant :

Rappel

La plupart des prestataires et des employeurs sont honnêtes. Toutefois, quelques-uns essaient indûment de tirer profit du Régime d'assurance-chômage. Nous avons, en conséquence, élaboré des programmes efficaces de contrôle pour déceler les abus, y compris les cas où les prestataires omettent de déclarer un emploi exercé pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage. Nous examinons aussi les rapports de tierces parties faisant état d'abus à l'égard du Régime. Nous menons environ un million d'enquêtes par année et nous découvrons chaque année des trop-payés pour un montant d'environ 150 millions de dollars. En plus de recouvrer les trop-payés, nous imposons quelque 140 000 pénalités et intentions près de 2 000 poursuites par année. Ces pénalités et poursuites touchent les cas d'abus intentionnel. Enfin, il existe une politique concernant la divulgation volontaire d'infractions. Selon cette politique, employeurs et prestataires ne sont ni pénalisés, ni pour-suivis, s'ils révèlent un abus avant qu'une enquête ne soit amorcée par la Commission. Tous les trop-payés doivent toutefois être remboursés. Pour plus de renseignements, veuillez vous adresser au Centre d'emploi du Canada le plus proche.

- N.B. — De nouvelles pénalités peuvent être imposées en cas de fraude à l'égard du Régime.
- Les employeurs peuvent être tenus de payer jusqu'à neuf fois le taux de prestation hebdomadaire pour chaque infraction.
 - Les employés et employées peuvent payer jusqu'à trois fois le taux de prestation hebdomadaire pour chaque infraction.

Le Relevé d'emploi (RE)

3

Pour commander le RE

La Commission contrôle la diffusion des RE. Les numéros de série que vous commandez au Centre d'emploi du Canada (CEC) sont inscrits en regard de vos numéros de compte de l'employeur à Revenu Canada. Si certains formulaires sont perdus, égarés, abîmés ou volés, vous devez en informer immédiatement le CEC le plus proche. Chaque RE a une valeur potentielle de 22 350 \$ en 1993. Il faut conserver les RE dans un endroit sûr. N'oubliez pas d'utiliser le formulaire *Relevé d'emploi* (INS 2106), 10 po x 11 po.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir le RE

Nous avons préparé un guide détaillé sur la façon de remplir le RE, intitulé *Guide de l'employeur – Comment remplir le Relevé d'emploi* (IN 327). Si vous n'en avez pas, le personnel du CEC le plus proche se fera un plaisir de vous faire parvenir un exemplaire et de répondre à vos questions.

Nous offrons également des séances de formation en groupe et nous sommes disposés à nous rendre chez vous en vue de vous aider ainsi que votre personnel à remplir correctement les RE. En outre, des conseillers en RE sont en poste dans nos bureaux régionaux et dans certains de nos CEC pour répondre à vos questions. Vous pouvez rejoindre rapidement ces spécialistes en composant des numéros sans frais ou en faisant des appels à frais vifs. Le CEC le plus proche peut vous indiquer comment avoir recours à ce service ainsi que vous donner des renseignements concernant le RE.

Si vous employez des pêcheurs, vous devez utiliser un RE différent. Il y en a deux sortes :

■ formulaire 2435, pour les pêcheurs à l'année;

■ formulaire 2436, pour les pêcheurs saisonniers.

Le Guide de l'employeur – Comment remplir le Relevé d'emploi pour pêcheurs (IN 002), peut vous aider à déterminer quel RE vous devez utiliser.

Nota :

Les employés ou employées qui n'ont pas leur RE peuvent, et même doivent, présenter quand même une demande de prestations de façon à recevoir des prestations le plus tôt possible. Autrement, ils ou elles risquent de perdre des prestations auxquelles ils ou elles ont droit.

Le Relevé d'emploi (RE) est le document le plus important du Régime d'assurance-chômage. Toute personne qui demande des prestations a besoin d'un RE pour démontrer qu'elle a occupé un emploi assurable.

L'importance du RE

L'Assurance-chômage utilise le RE pour établir :

1. si une personne est admissible aux prestations;
2. le montant des prestations;
3. la durée des prestations;
4. si un ou une prestataire travaille pendant qu'il ou elle reçoit des prestations.

Étant donné que ce formulaire est indispensable à la personne qui demande des prestations, vous êtes, en tant qu'employeur, légalement tenu de remettre un RE à toute personne exerçant un emploi assurable lorsqu'elle subit un arrêt de rémunération. Le RE doit être délivré dans les cinq jours civils qui suivent la date à laquelle vous apprenez qu'il y a eu arrêt de rémunération. Il est important pour vous de remplir les RE correctement et à temps. Cela nous aidera à traiter les demandes plus efficacement.

Groupes spéciaux de travailleurs et de travailleuses

Des règles spéciales s'appliquent aux employés et employés à la pièce, aux enseignants et enseignantes, aux athlètes professionnels engagés à contrat pour 52 semaines. Pour vous aider à établir les gains assurables, voir le *Guide de l'employeur sur les retenues à la source* (T4001(F) Rév.90) et les *Tables de cotisations* (brochure distincte pour chaque province) publiés par Revenu Canada, Impôt, ou communiquer avec votre bureau de district de l'Impôt.

Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?

Il y a arrêt de rémunération :

- lorsqu'un employé ou une employée est sans travail et sans rémunération provenant de ce travail pendant sept jours consécutifs ou plus.
- lorsqu'un employé ou une employée cesse de travailler et que sa rémunération devient inférieure à 60 p. 100 de sa rémunération hebdomadaire assurable normale par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou d'une adoption ou parce qu'elle demeure à la maison pour prendre soin d'un nouveau-né.

Le taux de cotisation est calculé chaque année par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et se fonde sur les prévisions de dépenses.

Le taux de cotisation

En 1993, le taux de cotisation par 100 dollars de gains assurables est le suivant :

Employés et employées 3,00 \$

Le taux de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé (4,20 \$). La cotisation est rajustée au besoin. La rémunération hebdomadaire maximale assurable est rajustée chaque année et, en 1993, elle est fixée à 745 \$.

Si vous avez des questions ou des problèmes à nous soumettre, nous vous aiderons avec plaisir. Il vous suffit d'appeler au bureau le plus proche ou au bureau régional de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Vous pouvez aussi appeler le Commissaire des employeurs au (819) 994-6202.

Les régimes d'assurance-salaire

Comme les régimes d'assurance-salaire versent aux employés et employées des prestations en cas de mise à pied, il est probable qu'ils n'auront pas besoin de recevoir des prestations d'assurance-chômage ou, le cas échéant, que ce sera pendant moins longtemps. Du fait que le Régime d'assurance-chômage s'attend à payer moins, il peut réduire le taux de cotisation de l'employeur.

Il y a deux types de régime admissibles à une réduction de cotisation. Le régime d'indemnité hebdomadaire prévoit des prestations hebdomadaires en cas de maladie ou de blessure et est habituellement offert par une compagnie d'assurance.

Le régime de congés de maladie rémunérés cumulatifs permet aux employés et employées d'accumuler des crédits de congés de maladie en cas de maladie seulement ou de maladie et de maternité. Les critères varient selon le régime.

Les régimes doivent satisfaire aux normes établies en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage et du Règlement qui s'y rapporte. Le Guide de l'employeur – Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage (IN 112), fournit de plus amples renseignements sur l'enregistrement de régimes d'assurance-salaire. Vous pouvez l'obtenir à l'adresse suivante :

Vous pouvez réduire votre taux de cotisation

Environ 40 000 employeurs ont réduit leur taux de cotisation à l'assurance-chômage parce que leurs employés et employées participent à un régime d'assurance-salaire enregistré auprès de la CEIC. Les taux réduits s'appliquent à approximativement 60 p. 100 de la rémunération assurable au Canada.

Les employés et employées doivent aussi tirer profit de cette réduction. Les modalités de ce partage sont laissées à la discrétion de l'employeur. Voici certains exemples d'ententes de partage qui seraient acceptables.

- Un remboursement en espèces correspondant à 5/12 de la réduction de la cotisation qui se calcule ainsi :
- le total des cotisations de l'employé ou employée x 1,40 (taux régulier) égale le taux régulier de l'employeur;
- le total des cotisations de l'employé ou employée x 1,281 (taux réduit) égale le taux réduit de l'employeur;
- le taux régulier de l'employeur moins le taux réduit de l'employeur égale le montant de votre réduction totale;
- vous devez retourner 5/12 de ce total à vos employés et employées.

Cet argent est considéré comme un revenu impossible.

■ La bonification des avantages sociaux de l'employé ou employée ou la création de nouveaux régimes, par exemple l'assurance-dentaire, l'assurance-vie collective, le paiement à des associations bénévoles ou à des fonds d'employés et employées, une réduction des prix à la cafétéria, des congés ou des vacances.

■ **N.B.** — Les avantages prévus dans une convention collective ne peuvent servir à satisfaire à l'exigence de partage. Toutefois, une convention collective peut préciser qu'un avantage particulier sera offert pour satisfaire à cette exigence.

Introduction

Faites connaissance avec l'assurance-chômage

Comme employeur, votre connaissance du Régime d'assurance-chômage vous aidera à assurer de meilleurs services à vos employés et employés et à tirer le meilleur parti possible des avantages offerts. Il importe que vous soyez mis au courant des dernières modifications apportées au Régime.

La présente brochure décrit certaines de vos responsabilités et vous servira de document de référence. Vous y trouverez, à toutes fins utiles, un lexique de l'assurance-chômage et une liste d'autres ouvrages à consulter. En vous familiarisant avec notre vocabulaire, nos publications vous paraîtront faciles à comprendre.

L'importance de l'assurance-chômage

Vos cotisations d'assurance-chômage font partie d'un filet de sécurité économique pour le travailleur et la travailleuse, et les collectivités.

Les travailleurs et travailleuses en chômage reçoivent des prestations tirées du Compte d'assurance-chômage auquel vous et votre personnel avez contribué. Réinvesti, cet argent assure une certaine stabilité économique en période de chômage élevé.

L'administration du Régime d'assurance-chômage

C'est la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) qui est chargée d'administrer le Régime d'assurance-chômage. Elle comprend quatre commissaires, dont un représentant des travailleurs et des travailleuses et un représentant des employeurs.

Le sous-ministre d'Emploi et Immigration Canada est le président de la CEIC et représente le gouvernement fédéral. Le vice-président de la CEIC est le sous-ministre délégué d'Emploi et Immigration Canada. Cette structure permet de s'assurer que les préoccupations et les intérêts de la population se reflètent dans l'administration et le financement du Régime d'assurance-chômage.

Des renseignements à jour

Il importe que vous fournissiez à vos employés et employées des renseignements à jour sur le Régime d'assurance-chômage. Tous les efforts accomplis pour réduire les erreurs dans les demandes aideront à maintenir l'intégrité et l'efficacité du Régime et à empêcher les primes de grimper en flèche. Vous pouvez trouver au Centre d'emploi du Canada le plus proche des publications utiles couvrant tous les aspects, à partir des obligations et des droits généraux des prestataires jusqu'aux prestations spéciales.

Comme un nombre croissant de travailleurs et de travailleuses risquent d'être en chômage temporaire à un moment donné dans leur vie, il est important de porter ces renseignements à leur connaissance.

Table des matières

Partie	Page	Partie	Page
1. Introduction	1	6. Le numéro d'assurance sociale est obligatoire au Canada	8
2. Le coût des cotisations	2	Le taux de cotisation	2
		Les régimes d'assurance-salaire	2
		Vous pouvez réduire votre taux de cotisation	2
3. Le Relevé d'emploi (RE)	3	L'importance du RE	3
		Groupe spéciaux de travailleurs et de travailleuses	3
		Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?	3
		Pour commander le RE	3
		Si vous avez besoin d'aide pour remplir le RE	3
4. Les programmes de contrôle	4	Le Relevé d'emploi	4
		Le Programme d'avis d'embauchage	4
		Le Système automatisé de données sur la rémunération	4
		Rappel	4
5. Services spéciaux pour les employeurs	5	Pour répondre à vos besoins	5
		La planification des ressources humaines, une idée pleine de bon sens	5
		Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie	6
6. Le travail partagé : pour garder les gens au travail	6		
7. Prestations d'assurance-chômage	9		
		Critères d'admissibilité	9
		Employez-vous des parents?	9
		Calcul des prestations	9
		Durée des prestations	9
		Conditions d'admissibilité	9
8. Autres genres de prestations	11	Prestations spéciales	11
		Combinaison des prestations spéciales et régulières	11
9. Le droit d'appel	12		
		Comment interjeter appel	12
10. Liste des publications sur l'assurance-chômage	13		
		Employeurs	13
		Employés et employées	13
11. Lexique de l'assurance-chômage	14		

Adresse

N° de tél.

NOTES

Nos de tél. :

Le directeur
Direction des programmes de contrôle
Direction générale du contrôle
Emploi et Immigration Canada
140, promenade du Portage, Phase IV
Hull (Québec)
K1A 0J9

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1992

N° de cat. MP43-284/1992

ISBN 0-662-59431-2

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au
Centre d'emploi du Canada le plus près ou à :

Publié par les Affaires publiques,
Emploi et Immigration Canada

Centre de renseignements
Ottawa – Hull
K1A 0J9

Tél. : (819) 994-6313



Assurance-chômage – Employeurs – Sachez tirer parti du Régime

